Journal of Education Policy and Management Studies
Volume 1, No 2, December (2024) pp. 94-108
DOI: https://doi.org/10.62385/jepams.v1i2.144
https://jurnal.piramidaakademi.com/index.php/jepams



Analisis kontribusi komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas Guru PPKn SMP di Kabupaten Purworejo

Patniwati
SMP Negeri 1 Purworejo, Jl. Jenderal Sudirman No.8, Ngupasan, Pangenjurutengah, Kec. Purworejo, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah 54114, Indonesia.
Corresponding Author: patniwatiwatik@yahoo.com

Abstrak: Produktivitas guru merupakan elemen penting dalam keberhasilan pendidikan, terutama dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan Dalam konteks produktivitas kerja, commitment organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja merupakan tiga faktor yang saling berkaitan dan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis kontribusi komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru PPKn SMP Se-Kabupaten Purworejo. (2) Menganalisis kontribusi komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja guru PPKn SMP Se-Kabupaten Purworejo. (3) Menganalisis kontribusi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru PPKn SMP Se-Kabupaten Purworejo. (4) Menganalisis kontribusi kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru PPKn SMP Se-Kabupaten Purworejo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja guru. Populasi penelitian ini adalah penelitian sensus/sampling jenuh/total sampling, sehingga seluruh guru mata pelajaran PPKn yang mengajar pada SMP di Kabupaten Purworejo dijadikan sampel penelitian yaitu 104 guru. Teknik pengambilan data menggunakan angket. Analisis yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data maka diperoleh kesimpulan: (1) Komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berkontribusi positif secara signifikan terhadap efektifitas kerja guru PPKn SMP Se-Kabupaten Purworejo. Positif dan signifikan artinya semakin baik komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja maka produktivitas kerja guru juga akan baik (2) Komitmen organisasi berkontribusi positif secara signifikan terhadap efektifitas kerja guru PPKn SMP Se-Kabupaten Purworejo. Positif dan signifikan artinya semakin baik komitmen organisasi maka produktivitas kerja guru juga akan baik, (3) Motivasi kerja berkontribusi positif secara signifikan terhadap efektifitas kerja guru PPKn SMP Se-Kabupaten Purworejo. Positif dan signifikan artinya semakin baik motivasi kerja maka produktivitas kerja guru juga akan baik, (4) Kepuasan kerja berkontribusi positif secara signifikan terhadap efektifitas kerja guru PPKn SMP Se-Kabupaten Purworejo.. Positif dan signifikan artinya semakin baik kepuasan kerja maka produktivitas kerja guru juga akan baik.
Kata Kunci: komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, produktivitas kerja guru

Contribution of organisational commitment, work motivation and job satisfaction to the productivity of Junior High School Civics Teachers in Purworejo Regency

Abstract: *Teacher productivity is an important element in the success of education, especially in supporting the achievement of educational goals. In the context of work productivity, organisational commitment, work motivation, and job satisfaction are three factors that are interrelated and influence directly or indirectly. This study aims to analyse the contribution of organisational commitment, work motivation and job satisfaction to the work productivity of junior high school Civics teachers in Purworejo Regency. (2) Analyse the contribution of organisational commitment to the work productivity of junior high school Civics teachers in Purworejo Regency. (3) Analyse the contribution of work motivation to the work productivity of junior high school Civics teachers in Purworejo Regency. (4) Analysing the contribution of job satisfaction to the work productivity of junior high school Civics teachers in Purworejo Regency. This type of research is quantitative research. The variables in this study are organisational commitment, work motivation, job satisfaction and teacher work productivity. The population of this research is census research/saturated sampling/total sampling, so that all Civics teachers who teach at junior high*

schools in Purworejo Regency are used as research samples, namely 104 teachers. The data collection technique used a questionnaire. The analysis used is multiple linear regression analysis. Based on the results of data analysis, the conclusions are obtained: (1) Organisational commitment, work motivation and job satisfaction contribute significantly to the work effectiveness of junior high school Civics teachers in Purworejo Regency. Positive and significant means that the better the organisational commitment, work motivation and job satisfaction, the teacher's work productivity will also be good (2) Organisational commitment contributes significantly to the work effectiveness of junior high school Civics teachers in Purworejo Regency. Positive and significant means that the better the organisational commitment, the teacher's work productivity will also be good, (3) Work motivation contributes significantly to the work effectiveness of junior high school Civics teachers in Purworejo Regency. Positive and significant means that the better the work motivation, the teacher's work productivity will also be good, (4) Job satisfaction contributes positively and significantly to the work effectiveness of junior high school Civics teachers in Purworejo Regency. Positive and significant means that the better the job satisfaction, the better the teacher's work productivity.
Keywords: *organisational commitment, work motivation, job satisfaction, teacher work productivity*

Pendahuluan

Produktivitas guru merupakan elemen penting dalam keberhasilan pendidikan, terutama dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan nasional. Guru yang produktif memiliki kontribusi signifikan dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif (Mea, F. 2024), membangun karakter peserta didik (Judrah, M., et.al., 2024), serta meningkatkan kualitas pendidikan (Amani, K., 2023). Di tingkat pendidikan menengah pertama, khususnya mata pelajaran Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKn), produktivitas guru menjadi faktor krusial karena berperan dalam menanamkan nilai-nilai moral, etika, dan kebangsaan yang menjadi fondasi kehidupan berbangsa dan bernegara (Cahya, D. E., et.al., 2024). Oleh karena itu, identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas guru PPKn menjadi kebutuhan strategis untuk memperkuat kualitas pendidikan di Kabupaten Purworejo.

Dalam konteks produktivitas kerja, commitment organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja merupakan tiga faktor yang saling berkaitan dan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat kesetiaan dan keterlibatan individu dalam mendukung tujuan organisasi (Febrianti, S. A., et.al, 2024). Guru dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugasnya (Abas, I., et.al., 2024), yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas. Komitmen organisasi merupakan sikap yang menggambarkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya. Karyawan yang memiliki komitmen adalah karyawan yang mempunyai keinginan kuat untuk menjadi anggota utama dari organisasinya, mempunyai kemauan yang kuat untuk bekerja dan berusaha bagi kepentingan organisasi, mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Tanpa ada komitmen guru terhadap sekolah, rencana-rencana dan target sekolah akan sulit terealisir. Komitmen guru pada sekolah dapat meminimalisir turnover dan tingkat absensi serta diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru adalah motivasi kerja. Peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, atau dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Amstrong (2006: 75) yakni hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja adalah sesuatu yang positif, meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dalam produktivitas kerja yang lebih baik, dan sebaliknya. Motivasi kerja juga memainkan peran signifikan dalam mendorong kinerja guru. Teori motivasi, seperti hierarki kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg, menggarisbawahi bahwa kebutuhan individu yang terpenuhi, baik dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik, dapat meningkatkan semangat kerja. Guru yang termotivasi tidak hanya lebih berkomitmen terhadap tanggung jawab profesionalnya, tetapi juga lebih kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran.

Motivasi kerja merupakan keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Dengan adanya pemberian motivasi kerja kepada guru memungkinkan organisasi sekolah tersebut dapat mencapai produktivitas yang diharapkan karena para anggotanya termotivasi untuk lebih giat bekerja, berkarya, mencurahkan segenap kemampuannya, pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi sekolah agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan sekolah dalam mencapai tujuannya, setiap guru diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak kepala sekolah bila mereka menginginkan setiap guru dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan sekolah. Karena dengan motivasi, seorang guru akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang guru tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang guru memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru adalah kepuasan kerja (Sutrisno, 2009). Kepuasan kerja mencerminkan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan karyawan. Meningkatnya kepuasan kerja para karyawan akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi dan penting bagi kelangsungan hidupnya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap guru akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi guru tersebut, ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing

guru (Cafry Geraldy Supit, F.A.O. Pelleng dan J.A.F. Kalangi, 2017: 2). Oleh karena itu pihak manajemen sekolah harus senantiasa memonitor kepuasan kerja guru, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya. Jadi semakin terciptanya kepuasan kerja pada guru, maka akan memudahkan pula suatu sekolah untuk mengoptimalkan produktivitas kerja guru.

Kepuasan kerja merupakan unsur yang sangat diharapkan oleh guru karena apabila dalam pekerjaannya guru merasa puas, maka kepuasan kerja kemungkinan besar akan memberi manfaat baik dari dalam guru maupun dalam suatu sekolah tempat ia bekerja. Guru sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar, kepuasan yang dirasakan merupakan motivasi untuk mengajar lebih giat, oleh karena itu kepuasan kerja merupakan unsur yang harus ada didalam organisasi sekolah. Banyak sekali terjadi masalah tentang kepuasan kerja dalam suatu organisasi sekolah, hal ini menjadi titik rawan yang dapat menyulut permasalahan antar guru dengan suatu organisasi sekolah. Sebagai contoh turunnya motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja yang disebabkan adanya ketidakpuasan.

Di Kabupaten Purworejo, guru PPKn menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan fasilitas, perubahan kurikulum, dan tuntutan profesionalisme yang semakin kompleks. Kondisi ini menuntut pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap produktivitas guru, khususnya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran PPKn.

Penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru telah menjadi fokus perhatian dalam berbagai studi akademis. Komitmen organisasi sering kali dianggap sebagai faktor kunci yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas guru. Sebagai contoh, penelitian oleh Zein dan Hadijah menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah (Zein & Hadijah, 2018). Penelitian ini menegaskan pentingnya komitmen organisasi dalam meningkatkan produktivitas, yang sejalan dengan temuan lain yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja individu (Caterine, 2023). Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas guru. Penelitian oleh Rene dan Wahyuni mengungkapkan bahwa motivasi kerja, bersama dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu (Rene & Wahyuni, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi di kalangan guru dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif, yang pada akhirnya berdampak positif pada hasil belajar siswa.

Kepuasan kerja merupakan variabel lain yang tidak kalah penting dalam konteks ini. Penelitian oleh Wiranto et al. menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi

oleh lingkungan kerja dan kreativitas, yang juga berkontribusi pada komitmen organisasi (Wiranto et al., 2023). Dengan kata lain, ketika guru merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka. Penelitian lain oleh Sitorus et al. menegaskan bahwa iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang berimplikasi pada produktivitas mereka (Sitorus et al., 2021).

Meskipun penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dan produktivitas guru, terdapat keterbatasan dalam memahami hubungan spesifik antara variabel-variabel tersebut dalam konteks guru Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKn) di tingkat pendidikan menengah pertama. Penelitian seperti yang dilakukan oleh Zein dan Hadijah (2018) serta Rene dan Wahyuni (2018) lebih berfokus pada hubungan secara umum tanpa mempertimbangkan karakteristik unik mata pelajaran PPKn yang menuntut penguatan nilai-nilai moral dan kebangsaan. Selain itu, penelitian oleh Wiranto et al. (2023) dan Sitorus et al. (2021) cenderung menyoroti aspek lingkungan kerja dan iklim organisasi tanpa menggali lebih dalam bagaimana variabel-variabel tersebut memengaruhi produktivitas dalam pengajaran yang berbasis pendidikan karakter. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan dengan menganalisis kontribusi komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru PPKn di SMP Kabupaten Purworejo, dengan memberikan fokus khusus pada konteks lokal dan karakteristik unik mata pelajaran PPKn..

Metode

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh SMP di Kabupaten Purworejo. Penelitian dilakukan di wilayah tersebut dengan pertimbangan bahwa selama ini belum pernah dilakukan penelitian tentang produktivitas kerja guru PPKn di wilayah penelitian. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini dengan menggunakan angket atau kuesioner

Sebelum penyusun menguraikan lebih lanjut maka perlu diketahui pengertian dari populasi dan sampel. Populasi adalah "keseluruhan unit analisa yang kita akan duga" (Soehardi Sigit, 2001: 11). Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap dapat mewakili keseluruhan dari populasi (Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 2003: 108). Populasi penelitian ini adalah seluruh Guru PPKn SMP Se-Kabupaten Purworejo sebanyak 104 orang.

Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh pupulasi tersebut. (Sugiyono, 2016:149). Penelitian ini adalah penelitian sensus/sampling jenuh/total sampling, sehingga seluruh guru mata pelajaran PPKn yang

mengajar pada SMP di Kabupaten Purworejo dijadikan sampel penelitian yaitu 104 guru.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrument kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan sebanyak dua kali, yaitu penyebaran angket yang pertama dilakukan untuk menguji instrument yang dibuat agar diperoleh instrument yang valid dan reliabel. Penyebaran angket yang kedua dilakukan untuk memperoleh data penelitian yang sesungguhnya yang akan dianalisis dalam penelitian ini.

Uji Coba instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian kepada 30 responden. Selanjutnya data hasil uji coba dianalisis untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitasnya. Uji prasyarat analisis diperlukan guna mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Dalam hal ini analisis yang digunakan adalah analisis regresi yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variable independent (X) berkontribusi secara simultan terhadap variable dependent (Y). Signifikansi korelasi ganda dapat diuji dengan uji F: Bila r_{hitung} lebih kecil dari rtable maka *Hα*, ditolak. Tetapi sebaliknya bila rhitung lebih besar dari rtable maka *Hα*, diterima. Bila thitung lebih kecil dari ttable baik taraf signifikan 1% maupun 5%, maka Hα ditolak. Tetapi sebaliknya bila thitung lebih besar dari ttabel (rh>rt) maka Hα diterima.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Kategorisasi Komitmen Organisasi

Kategorisasi	Norma kategorisasi	Skor	Frekuensi	Persen (%)
Sangat tinggi	$X1 \geq \mu + 1,5\sigma$	$X1 \geq 60,0$	15	14,42
Tinggi	$\mu + 0,5\sigma \leq X1 < \mu + 1,5\sigma$	$50,0 \leq X1 < 60,0$	36	34,62
Sedang	$\mu - 0,5\sigma \leq X1 < \mu + 0,5\sigma$	$40,0 \leq X1 < 50,0$	26	25,00
Rendah	$\mu - 1,5\sigma \leq X1 < \mu - 0,5\sigma$	$30,0 \leq X1 < 40,0$	19	18,27
Sangat rendah	$X1 < \mu - 1,5\sigma$	$X1 < 30,0$	8	7,69
Jumlah			104	100,00

Skor empirik komitmen organisasi diperoleh berdasarkan hasil kueisoner yang diperoleh. Skor empirik maksimum sebesar 75 dan skor empirik minimum sebesar 18. Jarak sebaran diperoleh dari selisih skor maksimum dan skor minimum, yaitu 75 – 18 = 57, standard deviasi sebesar 11,21 sedangkan mean empirik 48,13. Nilai mean empirik

sebesar 48,13 berada pada interval 40,0 ≤ X_1 < 50,0 sehingga termasuk dalam kategori sedang.

Tabel 2. Kategorisasi Motivasi kerja

Kategorisasi	Norma kategorisasi	Skor	Frekuensi	Persen (%)
Sangat tinggi	$X2 \geq \mu + 1{,}5\sigma$	$X2 \geq 108{,}0$	3	2,88
Tinggi	$\mu + 0{,}5\sigma \leq X2 < \mu + 1{,}5\sigma$	$90{,}0 \leq X2 < 108{,}0$	41	39,42
Sedang	$\mu - 0{,}5\sigma \leq X2 < \mu + 0{,}5\sigma$	$72{,}0 \leq X2 < 90{,}0$	45	43,27
Rendah	$\mu - 1{,}5\sigma \leq X2 < \mu - 0{,}5\sigma$	$54{,}0 \leq X2 < 72{,}0$	14	13,46
Sangat rendah	$X2 < \mu - 1{,}5\sigma$	$X2 < 54{,}0$	1	0,96
Jumlah			104	100,00

Skor empirik motivasi kerja diperoleh berdasarkan hasil kueisoner yang diperoleh. Skor empirik maksimum sebesar 116 dan skor empirik minimum sebesar 52. Jarak sebaran diperoleh dari selisih skor maksimum dan skor minimum, yaitu 116 – 52= 64, standard deviasi sebesar 12,44 sedangkan mean empirik 86,22. Nilai mean empirik sebesar 86,22 berada pada interval 72,0 ≤ X_2 < 90,0sehingga termasuk dalam kategori sedang. Motivasi kerja sebagaian besar termasuk dalam kategori sedang (43,27%).

Tabel 3. Kategorisasi Kepuasan kerja

Kategorisasi	Norma kategorisasi	Skor	Frekuensi	Persen (%)
Sangat tinggi	$X3 \geq \mu + 1{,}5\sigma$	$X3 \geq 40{,}0$	12	11,54
Tinggi	$\mu + 0{,}5\sigma \leq X3 < \mu + 1{,}5\sigma$	$33{,}33 \leq X3 < 40{,}0$	28	26,92
Sedang	$\mu - 0{,}5\sigma \leq X3 < \mu + 0{,}5\sigma$	$26{,}67 \leq X3 < 33{,}33$	45	43,27
Rendah	$\mu - 1{,}5\sigma \leq X3 < \mu - 0{,}5\sigma$	$20{,}0 \leq X3 < 26{,}67$	15	14,42
Sangat rendah	$X3 < \mu - 1{,}5\sigma$	$X3 < 20{,}0$	4	3,85
Jumlah			104	100,00

Skor empirik kepuasan kerjadiperoleh berdasarkan hasil kueisoner yang diperoleh. Skor empirik maksimum sebesar 46 dan skor empirik minimum sebesar 14. Jarak sebaran diperoleh dari selisih skor maksimum dan skor minimum, yaitu 46 – 14 = 32, standard deviasi sebesar 6,69 sedangkan mean empirik 31,77. Nilai mean empirik sebesar 31,77 berada pada interval 26,67 ≤ X_3 < 33,33 sehingga termasuk dalam kategori sedang. Kepuasan kerja sebagian besar termasuk dalam kategori sedang (43,27%).

Tabel 4. Kategorisasi Produktivitas kerja guru

Kategorisasi	Norma kategorisasi	Skor	Frekuensi	Persen (%)
Sangat tinggi	$Y \geq \mu + 1{,}5\sigma$	$Y \geq 116{,}0$	4	3,85
Tinggi	$\mu + 0{,}5\sigma \leq Y < \mu + 1{,}5\sigma$	$96{,}67 \leq Y < 116{,}0$	21	20,19
Sedang	$\mu - 0{,}5\sigma \leq Y < \mu + 0{,}5\sigma$	$77{,}33 \leq Y < 96{,}67$	47	45,19
Rendah	$\mu - 1{,}5\sigma \leq Y < \mu - 0{,}5\sigma$	$58{,}00 \leq Y < 77{,}33$	28	26,92
Sangat rendah	$Y < \mu - 1{,}5\sigma$	$Y < 58{,}00$	4	3,85
Jumlah			104	100,00

Skor empirik produktivitas kerja guru yang disajikan pada tabel 4, diperoleh berdasarkan hasil kueisoner yang diperoleh. Skor empirik maksimum sebesar 124 dan skor empirik minimum sebesar 49. Jarak sebaran diperoleh dari selisih skor maksimum dan skor minimum, yaitu 124– 49 = 75, standard deviasi diperoleh 16,26, sedangkan mean empirik 85,88. Nilai mean empirik sebesar 85,88 berada pada interval $77{,}33 \leq Y < 96{,}67$ sehingga termasuk dalam kategori sedang dan sebagian besar juga termasuk dalam kategori sedang (45,19%).

Uji Prasyarat Analisis

Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*

Variabel	Z	p	Keterangan
Komitmen organisasi(X1)	0,833	0,492	Normal
Motivasi kerja (X2)	0,622	0,834	Normal
Kepuasan kerja (X3)	0,800	0,544	Normal
Produktivitas kerja guru (Y)	0,565	0,907	Normal

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada table 5, nilai p pada semua variabel lebih besar dari 0,05 maka data untuk keempat variabel yaitu komitmen organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3) dan produktivitas kerja guru (Y) terdistribusi normal.

Uji Linieritas

Tabel 6 Hasil Uji Linearitas

Hubungan	F	p	Keterangan
Komitmen organisasi(X1) dan produktivitas kerja guru (Y)	1,082	0,384	Linear
Motivasi kerja (X2) dan produktivitas kerja guru (Y)	1,113	0,347	Linear
Kepuasan kerja (X3) dan produktivitas kerja guru (Y)	0,816	0,721	Linear

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada table 6, nilai p pada hubungan antara komitmen organisasi dan produktivitas kerja guru (0,384) lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel tersebut linear. Nilai p pada hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja guru (0,347) lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel tersebut linear. Nilai p pada hubungan antara kepuasan kerja dan manajemen produktivitas kerja guru (0,721) lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel tersebut linear.

Uji Multikolineritas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinierity Statistic	
	Tolerance	VIF
X1	0.791	1.265
X2	0.772	1.296
X3	0.941	1.063

Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada table 7 diperoleh informasi bahwa nilai VIF variabel komitmen organisasi sebesar 1,265 dan toleransi 0,791, nilai VIF variabel motivasi kerja sebesar 1,296 dan toleransi 0,772 serta nilai VIF variabel kepuasan kerja sebesar 1,063 dan toleransi 0,941. Ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi mendekati angka 1, jadi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Hasil analisis data yang disajikan pada tabel 8 menunjukkan bawah nilai Fhitung= 24,237 dengan signifikansi 0,000 berarti p value Sig. < 0.01 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada kontribusi positif dan sangat signifikan secara bersama-sama komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru.

Tabel 8 Hasil Uji F pada Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	11470.012	3	3823.337	24.237	0.000a
Residual	15774.603	100	157.746		
Total	27244.615	103			

Keterangan:
Predictors: (Constant), X3, X1, X2
Dependent Variable: Y

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi pada Analisis Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.649	0.421	0.404	12.560

Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 9, diperoleh nilai $R_{Y\text{-}123}$ = 0,649 dan koefisien determinan (R^2) = 0,421. Kontribusi variabel bebas komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerjasecara bersama-sama terhadap variabel terikat produktivitas kerja guru sebesar R^2 = 0,421 x 100% = 42,1%, sedangkan pengaruh diluar variabel yang diteliti sebesar 100% - 42,1%= 57,9%. Besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas antara komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru dapat diketahui dari sumbangan efektif maupun sumbangan relatif.

Tabel 10 Hasil Uji t Analisis Regresi Linear Berganda

Model		t	Sig.	Correlations		
				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	0.967	0.336			
X1		3.471	0.001	0.474	0.328	0.264
X2		2.984	0.004	0.473	0.286	0.227
X3		4.408	0.000	0.457	0.403	0.335

a. Dependent Variable: Y

Hipotesis Minor Pertama

Hipotesis pertama berbunyi "Komitmen organisasi berkontribusi positif secara signifikan terhadap efektifitas kerja guru PPKn SMP Se-Kabupaten Purworejo". Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda pada tabel 10 diperoleh nilai t hitung sebesar 3,471 dan r parsial sebesar 0,328 dengan signifikansi 0,001 berarti p value (sig.) < 0,05 jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru.

Hipotesis Minor Kedua

Hipotesis kedua berbunyi "Motivasi kerja berkontribusi positif secara signifikan terhadap efektifitas kerja guru PPKn SMP Se-Kabupaten Purworejo". Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai t hitung sebesar 2,984 dan r parsial sebesar 0,286 dengan signifikansi 0,004 berarti p value (sig.) < 0,05 jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru.

Hipotesis Minor Ketiga

Hipotesis ketiga berbunyi "Kepuasan kerja berkontribusi positif secara signifikan terhadap efektifitas kerja guru PPKn SMP Se-Kabupaten Purworejo". Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai t hitung sebesar 4,408 dan r parsial sebesar 0,403 dengan signifikansi 0,000 berarti p value (sig.) < 0,05 jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas antara komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerjaterhadap produktivitas kerja guru dapat diketahui dari sumbangan efektif maupun sumbangan relatif. Hasil sumbangan efeftif dan sumbangan relatif dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11. Sumbangan Efektif dam Sumbangan Relatif dari Masing-masing Prediktor

Variabel	Sumbangan Efektif (SE)	Sumbangan Relatif (SR)
Komitmen organisasi(X_1)	14,1%	33,4%
Motivasi kerja (X_2)	12,2%	29,0%
Kepuasan kerja (X_3)	15,8%	37,5%
Jumlah	42,1%	100,0%

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, khususnya bagi guru Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKn), ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas mereka. Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Misalnya, penelitian oleh Karim et al. menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru, dengan nilai signifikansi yang sangat rendah ($p < 0,005$) (Karim et al., 2023). Hal ini sejalan dengan temuan Bakar et al., yang menekankan bahwa budaya kerja yang positif dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap produktivitas (Bakar et al., 2022).

Motivasi kerja juga terbukti memiliki dampak positif terhadap produktivitas. Suroto et al. menemukan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap produktivitas, meskipun pengaruhnya tidak selalu signifikan secara langsung (Suroto et al., 2023). Namun, ketika motivasi kerja dipadukan dengan kepuasan kerja, dampaknya menjadi lebih kuat. Penelitian oleh Ginting dan Siagian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Ginting & Siagian, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian akan berujung pada peningkatan produktivitas.

Kepuasan kerja juga merupakan faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas guru. Penelitian oleh Tentama menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja guru, dengan nilai korelasi yang signifikan (Tentama, 2015). Selain itu, penelitian oleh Lestari et al. menegaskan bahwa faktor-faktor seperti motivasi, kompetensi, dan dukungan sosial berkontribusi terhadap kepuasan kerja, yang secara langsung mempengaruhi produktivitas publikasi ilmiah guru (Lestari et al., 2018). Dengan demikian, kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas guru PPKn secara keseluruhan.

Kesimpulan

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan sangat signifikan komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru PPKn SMP Se-Kabupaten Purworejo sebesar 42,1%. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja guru. Dengan kontribusi sebesar 42,1%, penting bagi pihak sekolah dan dinas pendidikan untuk memperkuat komitmen organisasi melalui kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan pengembangan profesional guru. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, seperti memberikan penghargaan, umpan balik positif, dan peluang karier, dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Kepuasan kerja juga perlu diprioritaskan dengan memastikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan dukungan organisasi, sehingga guru merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan sampel dengan melibatkan guru dari berbagai jenjang pendidikan atau wilayah lain untuk meningkatkan generalisasi temuan. Selain itu, penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi faktor lain yang mungkin memengaruhi produktivitas kerja guru, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kondisi fisik lingkungan kerja. Dengan memahami faktor-faktor ini secara lebih mendalam, diharapkan dapat dirancang

intervensi yang lebih komprehensif untuk mendukung produktivitas dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

Abas, I., Bahri, S., & Rasyid, S. (2024). Hubungan kemampuan manajerial kepala sekolah, stres dan etos kerja terhadap komitmen guru. *Hijri*, *13*(2), 149-168.

Amani, K. (2023). Evaluasi Program Pengembangan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan. *Academy of Education Journal*, *14*(2), 1592-1605. https://doi.org/10.47200/aoej.v14i2.2255

Bakar, N., Mansor, K., & Zokarphy, N. (2022). Pengaruh budaya kerja dalam organisasi terhadap kepuasan kerja guru di sekolah-sekolah menengah daerah hulu perak. *Judicious, 3*(1), 1-12. https://doi.org/10.37010/jdc.v3i1.746

Cahya, D. E., Susanto, E., & Sanusi, A. R. (2024). Peran Guru Pendidikan Pancasila sebagai Motivator dalam Meningkatkan Karakter Disiplin Siswa SMPN 3 Karawang Barat. *Journal of Education Research*, *5*(4), 4410-4417.

Caterine, M. (2023). Peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh komitmen afektif, dukungan organisasi, terhadap organizational citizenship behavior. *G-Couns Jurnal Bimbingan Dan Konseling, 8*(01), 523-532. https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i01.5034

Febrianti, S. A., Indrianty, T., Hamini, N., Yuniarni, S., Rvaldo, J. N. R., & Malikhah, I. (2024). Analisis gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada dimensi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Surya Mitra Kencana. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, *2*(3), 83-89.

Ginting, G. and Siagian, V. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di sekolah adent air bersih medan saat pandemi covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 3*(2), 96. https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.965

Halim, A. (2021). Pengaruh supervisi dan komitmen organisasi terhadap kualitas layanan guru sd negeri di kecamatan anyar kabupaten serang. *Improvement Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan, 8*(1), 54-60. https://doi.org/10.21009/improvement.v8i1.19541

Judrah, M., Arjum, A., Haeruddin, H., & Mustabsyirah, M. (2024). Peran Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Membangun Karakter Peserta Didik Upaya Penguatan Moral. *Journal of Instructional and Development Researches*, *4*(1), 25-37. https://doi.org/10.53621/jider.v4i1.282

Karim, A., Siregar, B., Prayoga, B., Suyitno, S., & Kartiko, A. (2023). Pengaruh kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja

guru pada madrasah tsanawiyah. *Munaddhomah Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3*(3), 306-318. https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i3.287

Lestari, M., Faozanudin, M., & Puspita, D. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas publikasi ilmiah guru pns di smp negeri 1 rembang dan smp negeri 3 pengadegan kabupaten purbalingga. *The Indonesian Journal of Public Administration (Ijpa), 4*(1). https://doi.org/10.52447/ijpa.v4i1.1121

Mea, F. (2024). Peningkatan Efektivitas Pembelajaran Melalui Kreativitas Dan Inovasi Guru Dalam Menciptakan Kelas Yang Dinamis. *Inculco Journal of Christian Education*, *4*(3), 252-275. https://doi.org/10.59404/ijce.v4i3.190

Michael Amstrong. (2006). *Manajemen sumber daya manusia, seri pedomamn manajemen*. Jakarta: Gramedia.

Rene, R. and Wahyuni, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, 16*(1), 53-63. https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247

Rikiawan, I. N. (2013). *Pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja (studi pada karyawan AJB bumiputera kantor cabang batu)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

Salim, M. I. (2013). Pengaruh Kepuasan pada Sistem Bonus, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin. *Agora*, *1*(3), 1347-1351.

Sanjaya Wina. (2006). *Strategi pembelajaran berorientasi standart proses pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Sitorus, T., Mandagi, M., & Mantiri, J. (2021). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pns di kantor bupati minahasa. Jurnal Administro Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara, 3(1), 53-63. https://doi.org/10.53682/administro.v3i1.2056

Sugiyono. (2012). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Supit, C. G., Pelleng, F. A., & Kalangi, J. A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Astra International Daihatsu–DSO Malalayang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *5*(1).

Suroto, E., Utari, W., & Indrawati, M. (2023). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru melalui kepuasan di smk negeri dander bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama, 1*(2), 54-63. https://doi.org/10.59024/jipa.v1i2.111

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Kencana.

Tentama, F. (2015). Peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru pegawai negeri sipil (pns) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi, 14*(1). https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.1-8

Wiranto, E., Wibowo, N., Winarto, B., & Widiastuti, Y. (2023). Kepuasan kerja guru: antecedents and consequences. *Distribusi - Journal of Management and Business, 11*(1), 1-16. https://doi.org/10.29303/distribusi.v11i1.266

Zein, A. and Hadijah, H. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di smk pasundan 1 cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 3*(2), 59. https://doi.org/10.17509/jpm.v3i2.11765